**Проект**

**РЕГИОНАЛЬНАЯ МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА**

**МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ**

**(концептуальные основы)**

*Материалы подготовлены*

*в Институте развития образования*

*Пермского края*

*(директор С.В.Шубин,*

*рабочая группа: А.Ф.Фаязова, И.С.Клейман,*

*Т.В.Коротаева, Л.А.Молош)*

Введение

1. Качество методической работы

2. Муниципальные методические службы – организаторы методической работы

3. Анализ состояния ММС Пермского края (на начало 2017/2018 учебного года)

4. Модель многоуровневой системы, направленной на профессиональный рост педагога.

5. Как развиваться ММС?

**Введение**

Институт развития образования Пермского края традиционно считает себя ответственным за организацию методической работы в регионе и осуществляет разностороннее взаимодействие по этим вопросам с муниципальными методическими службами. Самоанализ показал, что сегодня требуется преобразование методической работы в регионе на новой современной системной и информационной основе.

К аналогичному выводу привели нас результаты собеседования с руководителями муниципальных методических служб, проведенного отделом профессионального развития педагогов в предверии нового учебного года (описание ниже).

Изучение значительного числа публикаций по проблемам методической работы и методической службы очертило возможные подходы и методы построения системы методической работы в крае.

Особую роль сыграло ознакомление с опытом других регионов. Регионально-муниципальные многоуровневые методические службы (далее - РМММС) созданы в Кемеровской области, в Республике Татарстан и в других регионах. В Кургане создали региональную многоуровневую систему организации методической работы «Ступени роста», ввели дополнительный межмуниципальный уровень взаимодействия, инициировали появление самообучающихся организаций.

Нормативные документы, как уже принятые (ФГОС, профессиональные стандарты), так и планируемые (национальная система учительского роста, изменение аттестации педагогов и др.) задают направление кадровой политики в образовании.

Все выше перечисленное привело нас к некоторым выводам:

1. Методическая работа педагога – основной ресурс его профессионального роста.
2. Определяющее влияние на методическую работу призваны оказывать образовательные организации и методические службы.
3. Модернизация деятельности методических служб может осуществляться только в контексте всей образовательной системы региона.
4. Повышению эффективности методической работы может способствовать создание региональной многоуровневой системы методической поддержки.
5. Системообразующим направлением при этом является профессиональный рост педагогов.
6. Эффективным механизмом методической поддержки являются информационные технологии, используемые в различных формах (сетевые сообщества, веб-семинары и конференции, дистанционные курсы и т.п.).
7. **Качество методической работы**

Объективное усложнение профессиональной педагогической деятельности и усиление ее многообразия на современном этапе обуславливают необходимость становления новой, современной системы методической работы, обеспечивающей непрерывность образования педагогических и руководящих кадров.

Методическая работа в системе образования направлена на развитие и повышение уровня кадрового потенциала образовательных учреждений и всей системы в целом.

Именно методическая работа позволяет разрешать проблемы развития личности учителя, его профессионального роста, содействует утверждению педагогических ценностей, важных как для педагогического коллектива школы, так и для педагогического сообщества в целом.

Принципиальное значение в организации методической работы имеют следующие положения:

• методическая работа строится на основе самоанализа результатов деятельности педагогов, диагностики их профессионализма;

• содержание и формы методической работы организуются с учетом принципов дифференциации, индивидуализации, активности педагогов;

• результатом является умение педагогов применять теоретические положения на практике, анализировать и обобщать свой педагогический опыт;

• показателем результативности методической работы становится совершенствование профессионального мастерства педагогов (повышение квалификационного разряда, категорийности, участие в профессиональных конкурсах, личностный рост, учебные и творческие достижения учащихся).

В современных условиях методическая работа на любом уровне находится в постоянном развитии:

- переориентация методической работы на результативное решение конкретных проблем: совершенствование нормативно-правовой базы методической работы, мониторинг профессионализма педагогов, создание банка данных по различным направлениям, дифференциация и индивидуализация, широкий выбор форм работы;

- развитие рефлексивно-проектных форм методической работы: проектные семинары, временные исследовательские коллективы, творческие лаборатории;

- развитие инновационной деятельности как средства обеспечения творческого роста высококвалифицированных педагогов;

- тьюторство (сопровождение);

- создание системы стимулов, побуждающих педагогов к повышению своего профессионального уровня.

Профессиональная подготовка педагога не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, она продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального образования педагога является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта. Профессиональное мастерство и педагогическая культура педагога совершенствуются более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется индивидуальный творческий профессиональный поиск. В этом сущность методической работы в системе образования.

Современные подходы к содержанию и формам методической работы:

1. Системный подход к содержанию и организации методической работы.

Системный подход к организации методической работы предполагает:

- показ места и роли методической работы в системе образования образовательной организации, муниципалитета; отражение в системе методической работы ее целевого предназначения – обеспечение профессионального роста педагога в соответствии с требованиями социального заказа;

- четкое определение функционального предназначения каждого структурного звена методической службы, показ их различий, преимуществ, определение параметров, характеризующих качество методической деятельности;

- выделение основных компонентов системы методической работы (познавательные ориентиры, ценностно-нормативные принципы работы, цели и направленность деятельности, результаты и продукты деятельности, функции и содержание методической деятельности, технологию и организационную структуру, ресурсы с условия ее деятельности); ее субъектов;

- показ связей и отношений между структурами методической работы, ее компонентами и подсистемами.

2. Модернизация знаний.

Данное направление предполагает развитие умений педагогов пополнять знания по теории и методике предмета, навыков отбора, обработки и хранения учебной информации.

3. Развитие креативных (творческих) способностей личности педагога (ученика).

Данное направление в методической работе предполагает развитие следующих способностей: к рефлексии (самодиагностике, самоанализу); к проектированию новых систем в профессиональной деятельности; к профессиональному самоопределению, повышающих ответственность за результаты труда; к концептуальному мышлению; к инновационной деятельности.

4. Гуманистическая направленность содержания и форм методической работы.

Данная направленность формирует коммуникативную культуру педагога, навыки проведения занятий в форме диалога, развитие субъект-субъектных, партнерских отношений в коллективе; обеспечивает перевод знаний в практическую плоскость.

1. **Муниципальные методические службы – организаторы методической работы**

ММС может определяться как социальный институт, создаваемый органами местного самоуправления для реализации стратегических задач образовательной политики, связанной с повышением профессиональной компетентности педагогов и улучшением качества образования в муниципальной образовательной системе.

Без работы методической службы органами управления практически не может быть качественно решена ни одна задача развития современной системы образования. Если органы управления образованием ставят цели и определяют основные направления и стратегию всей системы в целом, то методические службы создают благоприятные условия для выполнения поставленных целей, т. е. функционирования и развития образовательных учреждений. Эту роль методической службы можно определить как поддерживающую. Для этого методическая служба выполняет такие функции, как оказание практической и интеллектуальной помощи, подкрепление инициатив и инновационных процессов, стимулирование инновационной деятельности, выявление и устранение недостатков, налаживание и установление контактов, связей, оказывающих положительное влияние на реализацию целей образовательной деятельности.

Без качественной работы ММС не может быть качественно решена ни одна задача развития современной системы образования. Поэтому неизбежны изменение предназначения и функций ММС, постановки конкретных и актуальных целей и задач.

Модернизация структуры и содержания образования, использование новых форм и методов обучения, новых педагогических технологий - все это ставит педагогов в сложное положение. Задача методической службы - не оставлять педагогов и руководителей один на один с этими трудностями, помогая каждому из педагогов адресно, своевременно, конкретно.

Методическая служба в условиях реализации ФЗ-273 призвана: стать фактором развития муниципальной системы образования;·способствовать росту профессионального мастерства педагогов и руководителей, развитию и реализации их творческого потенциала; обеспечить удовлетворение образовательных и информационных потребностей педагогических и управленческих кадров; стимулировать поиск и внедрение инновационных подходов к организации методической работы на муниципальном уровне и на уровне образовательных организаций различных типов; стать основой взаимодействия всех составляющих образовательного пространства на территории МО.

1. **Анализ состояния ММС Пермского края (на начало 2017/2018 учебного года)**

В муниципальных образованиях Пермского края весьма разнообразны формы организации методических служб: существует 12 отделов (кабинетов) в структуре муниципальных органов управления образованием, в одной территории - один специалист МОУО, в трех территориях вообще нет специалистов, отвечающих за методическую работу, и в 31 муниципалитете есть самостоятельные организации. Эти организации представлены 19 учреждениями дополнительного профессионального образования, 5 центрами по обслуживанию образовательных организаций, 4 методическими центрами и 3 центрами развития образования.

Кадровая ситуация в методических службах края выглядит следующим образом.

Фактическое число работников методических служб – **285** чел. Среднее количество методистов на один муниципалитет – **6** человек, а среднее количество педагогов на одного методиста – **140** чел.

Число методистов в территориях края варьируется в широких пределах: от 22 человек (Пермь), 10 человек (Лысьвенский, Осинский, Соликамский) до 3 человек (Березовский, Кизеловский, Усольский).1 специалист (в Суксунском районе) или совсем нет методистов (в Гремячинском, Красновишерском и Чердынском районах).

Примерный перечень должностей, на которых числятся специалисты, занимающиеся методической работой, также весьма широк: руководители служб. Их заместители, просто методисты и методисты по ДОУ, воспитательной работе, школьным библиотекам, начальным классам, по организации курсовой подготовки, информационной поддержке, по учебной работе, по инновационной деятельности, по ведению ФГОС, по проектной деятельности, по организации конкурсов и педагогических сообществ, по аттестации, по психологическому сопровождению и т.д.

Такое многообразие должностей не удивительно. В структуре системы образования методическая служба подчиняется учредителю – муниципальному органу управления образованием. А оно, исходя из своего понимания приоритетов, перекладывает часть управленческих и значительную часть организационных функций на методическую службу. Естественно, нарастание объема организационных и инспекторских функций идет в ущерб реализации методической функции.

К основным формам методической работы относятся: предметные объединения (их 754, т.е. 53% всех форм), постоянно действующие семинары (15%), проблемные группы (14%), мастерские лаборатории (9%), проектные команды (3%), школа молодого педагога (2%), сетевое сообщество (1%) и другие.

В муниципалитетах Пермского края на базе образовательных организаций действуют 543 инновационные структуры. Но если роль ММС в 193 из них достаточно определена, т.к. эти новшества воплощаются на муниципальном уровне, то этого нельзя сказать о 51 площадках федерального уровня (экспериментальных, апробационных, пилотных, стажировочных и др.) и о почти 300 краевых площадках.

Научно – методическая поддержка инновационной деятельности посильна весьма ограниченному числу ММС, что совершенно естественно. Потенциал методической организации не может обеспечить необходимую современному педагогу научно-методическую и консультативную поддержку в силу существующего кадрового ограничения. Для сопровождения инновационных процессов необходимо налаженное взаимодействие с различными научными структурами, такими как ИРО ПК, ведущие вузы страны и региона.

Анкетирование руководителей методических служб позволило определить основные направления деятельности муниципальных методических служб: аналитическая, информационная, организационно-методическая, консультационная деятельности (подробная расшифровка этих направлений деятельности ММС приведена в приложении 1),

Нам представляется, что этот перечень должен подвергнуться качественным и количественным изменениям. Основаниями для таких изменений являются:

- недостаточное влияние традиционной методической работы на образовательные процессы в регионе;

- насыщенность российской информационной среды самой разнообразной доступной образовательной информацией философского, научно – педагогического, психологического, методического, дидактического содержания;

- возможности сетевого взаимодействия педагогов, руководителей, методистов, научных консультантов и т.п.;

- необходимость соотнесения реальных возможностей каждой ММС (число и квалификация кадров, специфика территории и образовательных организаций, их инновационный потенциал, результаты ГИА, качество образования и т.п.) и решаемых организационно – методических задач: лучше меньше да лучше.

К настоящему времени методическая служба Пермского края как социально- педагогическая система представлена различными моделями (структурные, функциональные, процессуальные), которые различаются целями, задачами, направлениями деятельности, функциями, организационными формами работы.

Кроме общих для всех территорий, так называемых инвариантных, функций в деятельности каждой муниципальной методической службы есть и своя специфика, обусловленная особенностями развития каждого муниципалитета, и именно этим продиктовано возникновение вариативной составляющей деятельности ММС.

В современных условиях, не может быть и речи о жесткой унификации содержания деятельности муниципальных методических служб. Эффективная деятельность ММС в современных условиях возможна лишь при условии их тесного взаимодействия с учреждениями психологической и педагогической науки, и конкретно ИРО, другими вузами и образовательными учреждениями области.

При отсутствии специально созданных муниципальных методических структур методическая работа с педагогами сводится к формальной процедуре организации участия педагогов в курсах повышения квалификации и аттестации без опоры на содержательный анализ состояния кадрового состава. Выход из этого – передача ответственности за методическую работу на уровень образовательных организаций и подготовка администрации этих организаций к реальной поддержке педагогов.

Считаем перспективным введение нескольких уровней инвариантов работы ММС. Основанием для такого выделения может являться направленность методической работы на поддержку профессионального роста педагогов и помощь в этом образовательным организациям.

На основании приведенного выше анализа состояния муниципальных методических служб Пермского края к первому инварианту можно отнести те малочисленные методические структуры, которые не являются самостоятельными организациями, а также территории, где понятие «методическая служба» отсутствует вообще. Но даже в этом случае определенная работа по организационно – методической поддержке профессионального роста педагогов проводится на муниципальном уровне. Минимальный инвариант включает в себя: организацию повышения квалификации педагогов, организацию подготовки педагогических кадров к аттестации и к педагогическим конкурсам, организацию работы методических объединений, подключение к сетевым сообществам. Эти виды работ определены нормативными документами и являются необходимым основанием методической работы вообще.

Второй инвариант – это самостоятельные организации, имеющие лицензию на реализацию дополнительных образовательных программ. У них помимо функций минимального инварианта добавляются возможности самостоятельно проводить или организовывать повышение квалификации своих (или чужих) работников образования, а также оказывать методическое сопровождение некоторых инновационных процессов в муниципальной системе образования.

Третий инвариант – это, помимо функций первого инварианта, возможность оказания научно – методической поддержки профессионального роста педагогов. Причем такая возможность не привязана к статусу методической организации, а определяется лишь квалификацией ее сотрудников.

Но при всех возможных потенциалах муниципальных методических служб основная ответственность за качество методической работы и поддержку профессионально роста педагогов возлагается сегодня на образовательную организацию.

Поддержка профессионального роста педагога – это приоритетная задача работодателя, руководителя образовательной организации и его администрации, отвечающей за методическую работу, повышение квалификации и аттестацию педагогических кадров. К сожалению, в большинстве образовательных организаций все эти вопросы решаются весьма формально, хотя, как показывает опыт работы других отраслей, именно работодатель больше других заинтересован в «производительности труда» своих сотрудников и несет полную ответственность за создание условий для повышения профессиональной квалификации.

Именно образовательная организация должна стать базой поддержки профессионального роста педагога, а задача муниципальной методической службы и других внешних партнеров помочь работодателю в организации и содержании такой работы. Профессиональный рост педагога – это обновление имеющихся и появление новых компетенций, проявляющихся в реальной практической деятельности в учебном и воспитательном процессе в образовательной организации, где можно зафиксировать результаты такого роста – в уровне обученности и развития детей.

Можно предложить несколько приоритетных направлений работы образовательной организации по поддержке профессионального роста своих сотрудников:

- переход в методической работе от формальных мероприятий к ориентации на практический результат;

- проведение внутреннего педагогического аудита;

- создание институциональной системы управления качеством образования;

- оценка практических результатов курсовой подготовки;

- разработка индивидуальных программ профессионального роста педагогов;

- участие педагогов в работе различных сетевых объединений.

Миссию региональной многоуровневой системы методической работы мы видим в организации деятельности, ориентированной на профессиональный рост каждого педагога в муниципальном и институциональном образовательном пространстве.

1. **Модель многоуровневой системы, направленной на профессиональный рост педагога**

Цель региональной многоуровневой системы - обеспечение условий профессионального роста педагогов посредством: совершенствования содержания, форм и структуры методической работы, привлечения ИКТ и использования сетевого взаимодействия.

Систематизирующим основным элементом системы является профессиональный рост педагога, в котором заинтересована, прежде всего, администрация образовательной организации. Система распространяется на методическое сопровождение педагогов учреждений всех уровней образования: дошкольное, школьное, дополнительное профессиональное образование.

Механизмом повышения профессионального уровня педагога сегодня все чаще становится модель сетевого взаимодействия. Как показывает практика, сочетание индивидуального и коллективного позволяет обеспечить непрерывность профессионального образования педагога и, как следствие, повысить качество образовательной услуги муниципалитета.

Региональная модель методической поддержки представлена несколькими уровнями:

**Первый – региональный - организационно – управленческая поддержка**

Он реализуется на уровне Министерства образования и науки Пермского края и включает в себя:

- организацию и ресурсную поддержку повышения квалификации и переподготовки работников образования региона;

- организация аттестации педагогов на категорию;

- проведение региональных этапов педагогических конкурсов;

- инициирование и реализацию региональных программ и проектов.

**Второй – региональный – научно – методическая поддержка**

Он представлен деятельностью Института развития образования Пермского края, ведущими вузами, другими структурами, ведущими курсовую подготовку, сопровождающими инновационную, апробационную, экспериментальную деятельность педагогов, образовательных организаций, методистов в рамках образовательных округов и других объединений.

Их деятельность направлена развитие региональной информационно-методической образовательной среды (ИМОС) за счет создания **сетевых Интернет-сообществ** педагогических работников (ассоциации учителей-предметников, Интернет-клубы, сообщества творческих учителей и др), использования дистанционных технологий (Интернет-консультации, вебинары, тренинги, форумы, методические мастерские, конкурсы медиауроков, олимпиады, фестивали и др.); дистанционные формы проведения конференций и педчтений (Интернет, видео конференции);

Особая роль отводится Институту развития образования, который проводит целенаправленную работу по осуществлению координации деятельности методических служб на региональном уровне в режиме сетевого взаимодействия для формирования единого методического пространства, где задается множество отношений и связей, направленных на развитие профессиональной компетентности педагогов, методических служб и образовательной системы края в целом (приложение 2).

**Третий – муниципальный – организационно – методической поддержки**

Здесь традиционно методическая работа осуществляется муниципальными методическими службами (ММС). Ведущие механизмы совершенствования методической работы - создание муниципального методического ресурса, развитие межшкольного сетевого взаимодействия, развитие системы тьюторства и наставничества.

**Четвертый – институциональный – персонифицированной поддержки**

На региональном и муниципальном уровнях невозможно решить проблемы повышения уровня профессиональной компетентности каждого работника образования по всем составляющим базовых компетентностей. Требуется подключения механизмов самообразования и соответствующая организация такого процесса.

Для этого в образовательных организациях проводится педагогический аудит и организуется работа над реальными задачами, выдвигаемыми жизненными обстоятельствами; анализируются практические результаты курсовой подготовки; педагоги учатся друг у друга; приобретают дополнительные профессиональные навыки (расширение сфер деятельности); педагоги внедряют полученные результаты в практику образования. При этом используется как внутренний ресурс (возможности самого коллектива), так и внешний – ресурсы ММС, ИРО ПК и других организаций.

Тем самым реализуется непрерывное повышения квалификации педагогических работников, как условие их соответствия требованиям, изложенным в утвержденных профессиональных стандартах и материалах ФГОС дошкольного, общего и профессионального образования.

Работодатели – руководители образовательных организаций самостоятельно или с привлечением специалистов ММС или других структур обобщают проблемы, препятствующие профессиональному росту педагога, и совместно с ним разрабатывается индивидуальный маршрут повышения профессионального уровня педагога. В маршруте указывается, в каких мероприятиях следует принять участие, где, когда и какие курсы повышения квалификации пройти, по какому вопросу получить консультацию и т.д. Руководители ОО отслеживают степень движения по индивидуальному маршруту и результаты работы педагога.

Пока что в образовательных организациях мы видим:

**-** формальное проведение диагностики профессиональной деятельности педагогов;

- составление и реализация планов по самообразованию педагогов неэффективно;

- в большинстве образовательных организаций отсутствует мониторинг реализации планов по самообразованию педагогов со стороны администрации ОО.

**Пятый – персональный – самообразование педагога**

Какие бы формы методической поддержки не оказывались педагогу, его профессиональный рост в конечном итоге определяется мерой самостоятельной работы педагога, его самообразованием. Идея непрерывности образования реализуется не только в процессе перехода от одной формы обучения к другой: вуз – методическая работа - семинары, курсы и т.п., но и в напряженном интеллектуальном труде в промежутках между ними. Самообразование базируется на высоком уровне развития сознания, потребности в самосовершенствовании и творческой самореализации. Самообразование взрослого человека сугубо индивидуально, тем не менее, возможна и необходима корректировка самообразовательной деятельности педагога со стороны опытного работодателя.

Педагогическое самообразование педагога предполагает самостоятельное овладение совокупностью педагогических ценностей, технологий, творчества. Его содержание образуют психолого-педагогические и специальные знания, владение основами научной организации педагогического труда, общая культура, специфически спроецированная в сферу педагогической деятельности.

Для того чтобы оказать реальную помощь педагогу в организации самообразования, необходимо знать потребности, запросы, интересы личности в сфере профессиональной деятельности; в результате чего методическая работа должна быть построена с учетом индивидуальных потребностей педагогов. Совместное обсуждение проблем, имеющих отношение к каждому педагогу, безусловно, стимулирует его самообразовательную деятельность.

В условиях современного мира резко меняется спрос на образовательные услуги, и возрастают требования к их качеству. Поэтому в современных условиях важно ориентировать педагога не на жесткие образцы методических рецептов, а на гибкую ориентировочную основу для его самостоятельной методической работы. Безусловно, педагогу важно знать основные методические приемы, но вместе с тем у него должна быть возможность брать на вооружение из методического арсенала только то, что созвучно его личной концепции методического мастерства, его индивидуальным задачам. Это позволит педагогу активно и творчески выражать самого себя в деле воспитания и обучения подрастающего поколения.

Профессиональный рост педагога проявляется в приращении образовательных результатах детей, обусловленных изменениями в содержании, формах, технологиях и средствах учебной или воспитательной деятельности педагога.

К основным механизмам методической поддержки профессионального роста педагогов можно отнести: курсы повышения квалификации (развитие имеющихся или освоение новых компетенций), профессиональные сообщества (РМО, ШМО, …), индивидуальные программы профессионального роста (осознание собственных дефицитов и поиск способов устранения, переосмысление собственного опыта), конкурсная деятельность (через участие или экспертизу), мастер-классы, педмастерские (осмысление, переработка, трансляция обобщение опыта собственного опыта и опыта других). Влияние этих механизмов на профессиональный рост педагога чрезвычайно индивидуально и субъективно.

1. **Как развиваться ММС?**

Развитие методической работы может осуществляться за счет:

**-** развития содержания методической работы,

**-** совершенствования структуры методических служб,

**-** внедрения современных (новых) форм организации методической работы.

Основная цель ММС - профессиональный рост педагога, его профессиональная готовность к реализации различных нововведений. Средствами профессионального развития педагога являются обучение, общение, самообразование и практика. Эти источники квалификации педагога представляют собой замкнутый цикл.

Методическая служба – это система. Понятие «система» означает, что не любой набор, не любой перечень методических мероприятий как он ни был велик, образует систему. Система имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом ее деятельности должны быть такие показатели профессионального роста, которые не могла бы дать ни одна из составляющих систему частей, взятая сама по себе в отдельности.

Это объясняет причину какой-либо эффективности методической работы в районе, в образовательных организациях, когда мероприятий проводится много, а профессионального роста как не было, так и нет. Чтобы включить эти средства в формирование новых компетенций педагога, надо, прежде всего, преодолеть внутреннее сопротивление педагогов.

Основная проблема - отсутствие у значительной части педагогов потребности в профессиональном росте. Это при том, что проблемы современного российского образования предъявляют существенно повышенные требования к профессионализму педагогов. М. Поташника остро заметил: «С тем багажом, которым владеет массовый российский учитель, новые стандарты осилить невозможно, так как они требуют другого уровня интеллекта, эрудиции, общей культуры». Возражать непросто, так как исследования многих ученых-практиков Е.А. Ямбурга, Т.В. Черниковой, И.А. Колесниковой, К.М. Ушаковой, Д.В. Григорьева созвучны с этим мнением.

Низкая мотивация, не владение гуманитарными, личностно-ориентированными технологиями, недостаточность знаний о психологическом развитии человека и особенностях поколения ZET, неадекватная самооценка, синдром эмоционального сгорания и профессионального выгорания, низкий уровень профессиональной рефлексии, отсутствие концептуальности в профессиональной деятельности, неумение переформулировать информацию учебного предмета в продуктивно-проектные задания, слабая способность работать в команде и нести ответственность за общие результаты педколлектива и, может быть, самое главное и нужное – неумение выстроить программу своего профессионально-личностного роста.

Исходя из сущностного представления о методической деятельности, можно представить задачи муниципальной методической службы в следующем виде:

- удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов;

- «взращивание» новых профессиональных потребностей, находящихся в зоне развития педагога, или тех, что будут завтра востребованы практикой;

- обеспечение мотивационных методических условий для включения учителей в творческий поиск по осознанному преобразованию собственной практики.

При этом необходимо иметь в виду, что создание системы методической поддержки профессионального роста педагога – это ответственность, прежде всего, образовательной организации.

Без сомнения, ключевое звено в представленной модели региональной системы поддержки – образовательная организация. От него зависят интенсивность процессов и результатов обновления и развития образовательной деятельности педагогов.

Изменения, происходящие с главными субъектами образовательной организации – детьми и педагогами - являются основными показателями достижения поставленных целей методической поддержки.

В современных условиях функция муниципальных методических служб заключается не в осуществлении тотального контроля, а в оказании сервисных услуг с учетом дифференцированного подхода к содержанию и формам методической работы в каждом конкретном ОО. Развитие сферы сервисных услуг, оказываемых образовательным учреждениям, способствует формированию единого методического и информационно-образовательного пространства, что и является краеугольным камнем в развитии муниципальных методических служб.

Сервисная деятельность - комплекс адресных, дифференцированных методических услуг, предоставляемых по запросу субъекта системы образования - педагога или образовательной организации. В такой комплекс могут входить: предметно-методический сервис (предоставление пакета эффективных технологий обучения и воспитания, подготовка методических пособий), мониторинговый сервис (разработка инструментария мониторинга качества образования, проведение диагностических исследований), консалтинговый сервис (практико-ориентированное консультирование по решению актуальных педагогических и управленческих задач), экспертный сервис (экспертиза, рецензирование и редактирование методических продуктов), информационно-библиотечный сервис (поиск, накопление, систематизация и трансферт научно -[методической и психолого-педагогической](http://psihdocs.ru/sushnostnie-harakteristiki-metodicheskoj-sistemi-uchitelya-inf.html) информации, создание информационных банков данных, издание методической продукции), маркетинговый сервис (изучение востребованных социумом образовательных услуг, определение степени удовлетворения данного запроса образовательными учреждениями региона). Для оказания оперативной методической поддержки педагогов, повышения уровня методологической, технологической культуры педагогов заслуживает внимания создание таких сервисов, как методический консалтинг, методический коучинг (тренинг).

Поддержка, оказываемая методической службой, призвана, прежде всего, активизировать, а не подменять самостоятельную работу образовательных организаций. В связи с этим важно верно определять объекты и объем поддержки. Ее содержание, формы и методы должны быть такими, чтобы не подавлять, а, наоборот, стимулировать активность самих образовательных организаций.

Необходимо иметь в виду, что вся методическая работа организуется как совместная работа ММС и образовательных организаций, которая обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует активность в освоении инновационного опыта. Такая модель предполагает создание и организацию работы стажерских площадок; выращивание из числа практиков, тьюторов, способных передавать свой опыт; управление самостоятельной работой педагогов непосредственно на рабочих местах и аттестацию кадров.

Методическая служба отвечает за качество оказываемой поддержки, прогнозируя получить от нее определенные результаты. Может быть так, что подготовка проведена качественно, а реализация полученных знаний не осуществляется. В случае неудовлетворительных результатов поддержки причину нужно искать как в самой поддержке, так и использовании ее средств в организации образования.

Перспективной сегодня является сетевая модель муниципальной методической службы, которая опирается на традиционных субъектов методического пространства. Это муниципальные методические объединения педагогов по предметам и направлениям - методические объединения образовательных организаций (кафедры, творческие объединения педагогов, лаборатории).

При этом предполагается возникновение, развитие, трансформация новых – непостоянных – субъектов методического пространства (опорных, базовых образовательных учреждений; ресурсных, учебно-методических центров; стажерских, опорных сетевых, экспериментальных площадок и т.д. на базе образовательных организаций) для решения конкретных педагогических или управленческих задач и занимающих, таким образом, свою нишу в системе непрерывного профессионального образования. Длительность их зависит как от степени сложности решаемых проблем, так и от степени эффективности предлагаемых в рамках организованного взаимодействия решений.

Сетевая модель ММС позволяет наладить комплексную разветвленную структуру внешних связей (с ИРО ПК, организациями высшего и профессионального образования, науки, культуры, здравоохранения, иных ведомств), обеспечивающих включение в сеть ресурсов более высокого уровня (научных, кадровых, материально-технических, финансовых и т.д.).

Методической службе предстоит осуществить сложный в психологическом и организационном отношении переход от ориентации на формальные показатели (количество разработанных программ, методических рекомендаций, проведенных мероприятий и т.п.) к реальной поддержке профессионального роста педагогов. Результаты такого роста – приращения в образовательных достижениях детей.

**Список литературы**

**1. Василевская Е.В.** Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне: методическое пособие. – АПК и ППРО, 2005.- 60 с.- (Библиотека журнала «Методист»).

2. Василевская, Е.В. Муниципальная методическая служба России / Е.В. Василевская // Народное образование. – 2008. - №2. – С.139.

3. Гирба Е.Ю. Методическая работа как механизм управления качеством образования (учебно-методическое пособие) .- [Текст] М.:УЦ «Перспектива», 2011 – 72с.

4. Загвоздина, С.А. Муниципальная методическая служба на пути к развитию / С.А. Загвоздина // Методист. – 2008. - №6. –С.17.

5. Инновационные пути развития ММС в свете решения стратегических задач государственной образовательной политики. Сборник тезисов Всероссийской дистанционной конференции муниципальных (районных) методических служб (ММС) в 2016–2017 учебном году / Муниципальное бюджетное учреждение «Центр мониторинга и сопровождения образования». – Рязань, 2017. – 222 с.

6. Лисуненко Л.Н Оптимальная модель взаимодействия учреждений ДППО и муниципальных методических служб, способствующая личностно-профессиональному росту учителей общеобразовательных учреждений. - Хабаровск, 2007.

7. Методическая служба Республики Татарстан:организация, структура, перспективы. – Казань, 2015. – 171 с.

8. Муниципальная методическая служба: основные направления деятельности и пути преобразования / Сост. Е.М. Пахомова. - М.: АПКиПРО, 2008. – 60с. (Библиотек журнала «Методист» №10).

9. Муниципальные методические службы в образовательном пространстве Иркутской области: Сборник материалов Региональной конференции инновационных моделей муниципальных методических служб «Методическая служба – новой школе» / Под общей редакцией Л.А. Магальник, В.А. Трускавецкой – Иркутск: ИПКРО, 2010 г. – 131 с.